

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pertumbuhan industri penggergajian kayu di Probolinggo seperti saat ini menimbulkan persaingan sengit dalam menghasilkan output kayu yang berkualitas. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk mencapai produksi yang optimal dengan cara meningkatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh peranan unsur manusia di dalamnya (Ardana dkk, 2012:3).

Keberadaan karyawan yang memberikan kontribusi untuk mendukung aktifitas bisnis yang dikelola perusahaan. Perusahaan melakukan berbagai cara terbaiknya agar membuat karyawan yang ada memberikan kontribusi positif bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Karyawan yang dianggap berpotensi dalam keberhasilan jalannya perusahaan perlu mempertahankan karyawan dengan memenuhi harapannya.

Harapan karyawan bila tidak diperhatikan dengan baik, maka kemungkinan besar karyawan akan mencoba untuk mencari alternatif lain dengan cara mencari informasi pekerjaan yang lebih baik dan sampai mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Pentingnya mengetahui *turnover intention* adalah agar perusahaan dapat melakukan tindakan preventif atau pencegahan sehingga tidak terjadi peningkatan *turnover*

intention di masa yang akan datang. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan disikapi dengan keadaan dimana karyawan mendapati kondisi kerjanya yang sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan.

Turnover intention diartikan sebagai kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Perputaran (*turnover*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, tingkat *turnover* yang tinggi menjadi perhatian perusahaan karena mengganggu operasional perusahaan (Harnoto dalam Putrianti, 2014).

Turnover yang tinggi juga menyebabkan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berkontribusi penting dan berpengalaman. Selain itu *turnover* juga menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan, karena perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih untuk membayar karyawan yang lembur, dengan keluarnya seorang karyawan otomatis jumlah karyawan yang semestinya mengisi cukup untuk produksi akhirnya akan berkurang dan hal itu akan menambah beban kerja untuk karyawan lain yang harus mengisi kekosongan pekerjaan yang ditinggalkan oleh karyawan yang keluar.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu perusahaan/organisasi. oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekankan. Beberapa literatur yang ada

menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan kompensasi dan stres kerja.

Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia pada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut dengan cara memberikan kompensasi layak dan seimbang kepada karyawan yang telah memberikan tenaga serta pikiran bagi perusahaan. Kompensasi merupakan penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya (Nawawi, 2008:315).

Pentingnya Kompensasi yang diterima karyawan menjadi tolak ukur kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang setia bekerja lebih lama di perusahaan dikarenakan mereka merasa harapan mereka terpenuhi di tempat mereka bekerja. Kompensasi yang tidak memadai menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi/perusahaan dan pemberian kompensasi yang dapat mencegah pegawai/karyawan atau pekerja keluar meninggalkan perusahaan /organisasi (Kadarisman, 2012:5).

Karyawan yang keluar meninggalkan perusahaan juga di akibatkan dari stres kerja yang merupakan suatu tekanan yang membuat karyawan tidak nyaman ketika bekerja. Stres dapat juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan berasal dari luar diri seseorang karena kondisi fisik maupun mental yang kurang sesuai. Tingkat stres yang terlalu tinggi akan menurunkan kinerja karyawan karena merasa

terbebani dalam pemenuhan target sehingga menyebabkan *turnover intention* karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *voluntary turnover* (Robbins dan Judge, 2009).

UD Akbar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri penggergajian kayu yang menyediakan serta mendistribusikan jenis kayu sengon untuk memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan di Jawa Timur dan Jawa Tengah yang menjadi mitra kerja dari UD Akbar. Untuk mewujudkan permintaan dari perusahaan-perusahaan tersebut UD Akbar dituntut selalu memberikan yang terbaik bagi mitra kerjanya. UD Akbar menekankan karyawan supaya bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang ditentukan.

Ditengah kontribusi karyawan memberikan yang terbaik bagi UD Akbar diketahui masalah umum yang dihadapi perusahaan adalah mengenai keinginan karyawan untuk keluar dari UD Akbar yang terjadi di perusahaan. karena pekerjaan yang dikerjakan hanya sebatas menggergaji sehingga karyawan merasa bosan bahkan tidak ada pengembangan diri bila terus bekerja pada UD Akbar, jadi niat keluar karyawan atau *turnover intention* yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi di tempat karyawan bekerja.

Masalah yang sering dijumpai pada UD Akbar yaitu bila karyawan yang bekerja cukup lama dan merasa mahir dalam bidangnya akan lebih besar mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan. Data yang diperoleh,

tingkat *turnover* yang terjadi tiga tahun terakhir pada UD Akbar Probolinggo disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Operator Penggajian UD Akbar Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (1)	Karyawan Keluar (2)	Karyawan Masuk (3)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (4) (4)=(1)-(2)+(3)	(%) Karyawan Keluar (5) (5)=(2):(1)
2014	49	8	4	45	16%
2015	45	10	10	45	22%
2016	45	12	4	37	26%

Sumber : Pemilik UD Akbar

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa terjadinya tingkat *turnover* karyawan di UD Akbar tinggi dalam tiga tahun terakhir. Karena setiap tahunnya tingkat *turnover* karyawan yaitu diatas 9%. Peneliti mendasari tingkat *turnover* yang terjadi di UD Akbar tinggi karena, Gede Indra sebagai general manager menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada UD Akbar di bawah 9%. Tingginya tingkat *turnover* yang terjadi di UD Akbar ini diengaruhi oleh banyak faktor. Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan karena masalah kompensasi dan stres kerja

Berdasarkan observasi pendahuluan yang peneliti lakukan di UD Akbar dapat diketahui bahwa beberapa karyawan beranggapan

permasalahan yang ada mengenai kompensasi yang diterima karyawan UD Akbar kurang memadai apabila dibandingkan dengan beban kerja. Kompensasi yang diterima seorang karyawan per bulan rata-rata sebesar Rp 1.500.000,- padahal UMK Kabupaten Probolinggo tahun 2017 mencapai angka Rp 1.879.220,-. Merujuk pada ketentuan pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Tunjangan sempat disinggung dari salah satu karyawan bahwa tunjangan diberikan berdasarkan lama karyawan bekerja di perusahaan kurang sesuai dengan apa yang dijanjikan pihak UD Akbar. Karyawan beranggapan Pemberian kompensasi oleh pihak UD Akbar dirasa kurang bila dibandingkan dengan harapan karyawan, hal ini menyebabkan perusahaan mengalami *turnover*.

Selain kompensasi yang diterima karyawan kurang sesuai dengan harapan karyawan, faktor lain yang bermasalah terkait dengan stres kerja diakibatkan stressor. Karyawan beranggapan dalam bekerja merasa tertekan dengan waktu 8 jam sehari yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan juga sering merasa lelah dengan pekerjaan yang dilakukan karena karyawan dituntut bekerja mencapai target yang ditentukan perusahaan yaitu 28 kubik per hari, sedangkan karyawan merasa target tersebut melebihi kemampuan fisik.

Setiap perusahaan memiliki tumpukan log kayu melebihi kapasitas lingkungan perusahaan karyawan sering mendapatkan tugas tambahan

secara tiba-tiba untuk memindahkan log kayu sedangkan itu bukan merupakan tugas pokok dalam pekerjaan. Sehingga hal ini sering dipikirkan karyawan mencari alternatif pekerjaan lain diluar pekerjaan ini yang lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan mengenai hubungan antara kompensasi, stres kerja dan *turnover intention* pada kondisi UD. Akbar yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada UD. Akbar”**

B. Rumusan Masalah

Dengan Berdasarkan uraian dalam latar belakang. Maka hal-hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini ada lima pertanyaan yang dirumuskan adalah:

1. Bagaimana deskripsi *turnover intention* karyawan pada UD Akbar?
2. Bagaimana deskripsi kompensasi pada UD Akbar?
3. Bagaimana deskripsi stres kerja karyawan pada UD Akbar?
4. Apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada UD Akbar?
5. Dari kompensasi dan stres kerja mana yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* pada UD Akbar?

C. Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi pada objek yang diteliti yaitu karyawan sebanyak 37 di bagian operator penggergajian kayu di UD Akbar Probolinggo
2. Penelitian ini dibatasi teori yang digunakan yaitu:
 - a. Dalam hal *turnover intention*, peneliti membatasi *turnover intention* didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh Harnoto (2002). Dimana Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan karena alasan sukarela (*voluntary turnover*).
 - b. Dalam hal kompensasi, peneliti membatasi Kompensasi didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh Nawawi (2011). Yang terdiri dari kompensasi langsung berupa gaji, kompensasi tidak langsung berupa tunjangan dan insentif (bonus).
 - c. Dalam hal Stres kerja, peneliti membatasi faktor yang menyebabkan stres yang disebut stressor yang dikembangkan oleh Wahjono (2010). stressor *on the job* seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, dan ambiguitas.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendetail dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan latar

belakang dan rumusan masalah yang ada maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mendeskripsikan *turnover intention* pada UD Akbar.
2. Untuk mendeskripsikan kompensasi pada UD Akbar.
3. Untuk mendeskripsikan stres kerja karyawan pada UD Akbar.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada UD Akbar.
5. Untuk menentukan variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* pada UD Akbar.

2. Manfaat penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk evaluasi perusahaan dalam hal kompensasi dan stres kerja pada UD Akbar Probolinggo untuk lebih mengembangkan perusahaan yang lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti dapat dijadikan referensi dan landasan empiris bagi penelitian selanjutnya di objek berbeda dengan tema serupa terkait dengan kompensasi dan stres kerja serta *turnover intention*.